

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ongeoorloofd verzuim niet rechtsgeldig. Eis aan ‘bankzitter’ om tijdens corona alle dagen op kantoor van detacheerder te zijn was geen redelijke opdracht. Geen transitievergoeding omdat arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer niet is voortgezet.*Feiten*

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar op 1 september 2019 als engineer in dienst getreden bij ShareValue B.V. ShareValue heeft werknemer per 1 september 2019 gedetacheerd bij haar opdrachtgever Technische Unie. De detachering van werknemer bij Technische Unie is per 1 april 2020 beëindigd. Bij aangetekende brief d.d. 3 juli 2020 heeft Share Value werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer ongeoorloofd verzuim. De kantonrechter heeft het gegeven ontslag op staande voet vernietigd en ShareValue veroordeeld tot betaling van het over de periode van 3 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020 openstaande loon. Sharevalue is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Het ontslag op staande voet*

Het geschil tussen partijen heeft enerzijds te maken met de aard van het werk van werknemer en anderzijds met de bijzondere omstandigheden tijdens de coronapandemie in 2020. Werknemer was in dienst van ShareValue als IT-specialist teneinde door ShareValue gedetacheerd te worden bij opdrachtgevers. Tot het einde van de opdracht van Technische Unie (per 1 april 2020) was werknemer feitelijk werkzaam geweest op het hoofdkantoor van Technische Unie. Onbetwist is dat werknemer in die periode slechts eenmaal op het kantoor van ShareValue was geweest. Als gevolg van de coronapandemie was het voor ShareValue lastig nieuwe opdrachtgevers te vinden. Aanvankelijk verlangde ShareValue geen aanwezigheid op kantoor van de ‘bankzitters’. De eis van ShareValue dat werknemer vanaf 3 juli 2020 alle werkdagen op kantoor zou zijn, diende klaarblijkelijk slechts om kracht bij te zetten aan de druk om akkoord te gaan met het beëindigingsvoorstel, was in de gegeven omstandigheden geen redelijke opdracht en dat werknemer daaraan niet heeft voldaan kan daarom niet worden aanvaard als geldige reden voor het gegeven ontslag op staande voet. Ook de overige omstandigheden die ShareValue in haar ontslagbrief heeft genoemd, kunnen in het licht van het voorgaande het gegeven ontslag niet rechtvaardigen. ShareValue heeft aan het slot van haar ontslagbrief gerefereerd aan de ‘loonstop’. Daarover wordt het volgende

overwogen. ShareValue heeft bij brief van 25 mei 2020 aan werknemer bericht dat zij zijn loon inhoudt vanaf 25 mei 2020 ‘aangezien je geen arbeid verricht’ en ‘tot op het moment dat je weer arbeid verricht en aanwezig bent’. Zij heeft het loon ingehouden tot 2 juni 2020. Ook het hof is van oordeel dat niet kan worden aangenomen dat werknemer in deze periode geen arbeid heeft verricht en dat dit in redelijkheid voor rekening van ShareValue behoort te komen. Bovendien moet uit latere uitlatingen van de zijde van ShareValue worden afgeleid dat ook zij van mening was dat de in mei 2020 tussen partijen ontstane wrijving tijdens de bespreking op 2 juni 2020 uitgepraat was en dat het ingehouden loon daarom alsnog betaald zou worden. Aangenomen moet daarom worden dat het ShareValue erom te doen was het loon op te schorten, als drukmiddel derhalve. Voor zover ShareValue in haar ontslagbrief het ontslag op staande voet mede heeft gegrond op de opstelling van werknemer ten aanzien van de ‘loonstop’, kunnen haar verwijten aan werknemer het ontslag dus reeds daarom niet rechtvaardigen. Op grond van de voorgaande overwegingen is het hof, als gezegd, van oordeel dat de in de ontslagbrief van 3 juli 2020 genoemde redenen, ook in samenhang beschouwd, ontoereikend zijn om het gegeven ontslag te rechtvaardigen.

Transitievergoeding

De kantonrechter heeft overwogen dat gelet op artikel 7:673 BW er wel grond bestaat voor toewijzing van een transitievergoeding. De hiertegen gerichte grief van ShareValue slaagt. In verschillende stukken is vastgelegd dat werknemer al in maart 2020 aan ShareValue te kennen heeft gegeven dat hij de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur van een jaar niet wenste te verlengen. Bovendien is deze (herhaalde) verslaglegging in zodanig ondubbelzinnige bewoordingen gedaan dat niet goed valt in te zien hoe werknemer deze heeft kunnen opvatten als een bevestiging van het van rechtswege aflopen van de arbeidsovereenkomst. Hieraan kan worden toegevoegd dat werknemer zelf naar voren heeft gebracht sinds november 1998 onafgebroken in Nederland te wonen en de Nederlandse taal vrij goed te beheersen. Daarmee is niet voldaan aan het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 aanhef en onder a 3 BW, inhoudende dat de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden. Het hof zal het verzoek van werknemer tot betaling van een transitievergoeding alsnog afwijzen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1373

Zaaknummer: 200.290.666/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.J. Frikkee en F.J. Verbeek

Advocaten: J. Pluis en B. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW